

The Effect of Information Technology and Performance Appraisal on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable

William Korintius Sianturi¹, Wawan Prahiawan², Ali Imron³, Vera Maria⁴

¹²³Program Studi Manajemen, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
e-mail: 5551200070@untirta.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Teknologi Informasi dan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening, menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan teknik pengambilan sampel saturation sampling yang melibatkan seluruh populasi sebanyak 80 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala interval dan dianalisis menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, serta Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, Motivasi terbukti dapat memediasi pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan dan pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Teknologi Informasi, Penilaian Kinerja, Kinerja Karyawan dan Motivasi.

Abstract

This study examines the effects of Information Technology and Performance Appraisal on Employee Performance, with Motivation as an intervening variable, using a descriptive quantitative method and saturation sampling involving 80 respondents. Data was gathered via a questionnaire with an interval scale and analyzed using SmartPLS software. The results indicate that Information Technology positively and significantly impacts Employee Performance and Motivation, Performance Appraisal positively and significantly influences Employee Performance and Motivation, and Motivation positively and significantly affects Employee Performance. Additionally, Motivation mediates the relationship between Information Technology and Employee Performance, as well as between Performance Appraisal and Employee Performance.

Keywords: Information Technology, Performance Appraisal, Employee Performance, and Motivation

LATAR BELAKANG

Perusahaan di era digital menghadapi tantangan untuk mengintegrasikan teknologi informasi guna meningkatkan efisiensi, inovasi, dan daya saing. Menurut Alannita (2017),

"teknologi informasi berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan bisnis", yang tidak hanya mendukung proses operasional tetapi juga memengaruhi kinerja karyawan melalui manajemen data dan komunikasi. Suyanto (2005) menambahkan bahwa teknologi informasi terdiri dari berbagai teknologi yang digunakan untuk membuat, menyimpan, mengubah, dan memanfaatkan informasi dalam berbagai bentuk, menegaskan peran strategisnya dalam mendukung produktivitas karyawan.

Penilaian kinerja menjadi instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengevaluasi kontribusi karyawan. Susilowati et al. (2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah kegiatan sangat penting untuk menilai prestasi karyawan, yang bertujuan menilai perilaku individu dalam peran mereka. Kasmir (2018) melengkapi dengan pandangan bahwa penilaian kinerja merupakan sistem berkala untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja karyawan, yang jika efektif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, sehingga mendukung kemajuan organisasi.

Motivasi karyawan memainkan peran krusial dalam mendorong kinerja yang optimal. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan, baik internal maupun eksternal, yang menjadi pendorong utama semangat kerja. Uhing (2019) menegaskan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, menunjukkan bahwa strategi pemeliharaan motivasi berkontribusi pada loyalitas dan produktivitas karyawan.

Kinerja karyawan menjadi cerminan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Fahmi (2016) menyatakan bahwa kinerja merujuk pada pencapaian organisasi dalam jangka waktu tertentu, baik untuk tujuan profit maupun non-profit. Rizaldi dan Suryono (2015) menambahkan bahwa kinerja karyawan adalah proses penyempurnaan tugas untuk mengoptimalkan hasil, menjadikannya fokus utama dalam strategi manajemen kinerja di era kompetitif saat ini.

Penelitian ini mengkaji pengaruh teknologi informasi dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi sebagai variabel intervening, berfokus pada PT. Petronesia Benimel. Penelitian ini bertujuan memberikan wawasan praktis untuk pengembangan strategi manajemen kinerja yang efektif di era digital. Dengan mengintegrasikan teknologi informasi dan penilaian kinerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi yang terjaga.

Dukungan dari penelitian terdahulu memperkuat relevansi studi ini. Sisca Dyah Ratna (2018) menemukan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Mahyuddin et al. (2022) menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pandangan para ahli dan temuan sebelumnya, penelitian ini diharapkan menghasilkan rekomendasi yang dapat diimplementasikan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan di PT. Petronesia Benimel melalui pemanfaatan teknologi informasi, penilaian kinerja, dan motivasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menggunakan 4 variabel yaitu Teknologi Informasi (X1) dan Penilaian Kinerja (X2) sebagai variable dependen, Kinerja

Karyawan (Y) sebagai variabel independen. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Petronesia Benimel Jakarta Selatan yang berjumlah 80 orang. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner serta wawancara. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh yang dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan *Structural Equation Model* (SEM). Alat analisis yang digunakan ialah *SmartPLS 4.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan penyebaran kuesioner, data hasil kuesioenr tersebut diolah sehingga dapat melakukan pengujian dan analisis lebih lanjut.

Analisis Statistik Deskriptif

Table 1. Characteristics of Respondents by Gender

Gender	Number of Respondents	
	Orang	Percentage
Man	55	68.8%
Woman	25	31.3%
Total	80	100%

Tabel 1. tersebut menunjukkan bahwa ada 55 karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 25 karyawan berjenis kelamin perempuan. Yang aritanya mayoritas karyawan adalah laki-laki.

Table 2. Characteristics of Respondents by Age

Age	Number of Respondents	
	Orang	Percentage
21-30 Years	47	58.8%
31-40 Years	19	23.8%
41-50 Tahun`	10	12.5%
51-59 Years	4	5%

Tabel 2. menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada rentang usia 21-30 Tahun.

Structural Equation Model (SEM)

Uji Validitan Konvergen (AVE)

Table 3. AVE Value Validity Test Results

Variable	Average Variance Extracted (AVE)	Information
Information Technology X1	0.694	Valid
X2 Performance Assessment	0.651	Valid
Employee Performance Y	0.700	Valid
Motivation Z	0.728	Valid

Berdasarkan Tabel 3. diatas, nilai AVE pada setiap variable menunjukkan angka diatas 0.5 dengan demikian, berdasarkan uji validitas menggunakan nilai AVE, model yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan memiliki validitas konvergen yang baik.

Table 4. Reliability Test Results

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Information Technology X1	0.787	0.838
X2 Performance Assessment	0.866	0.880
Employee Performance Y	0.875	0.887
Motivation Z	0.857	0.860

Berdasarkan Tabel 4. Datas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada seluruh variable menunjukkan angka diatas 0.6 dan nilai *Composite Reliability* pada seluruh variable juga menunjukkan angka diatas 0.7. Dengan demikian, seluruh variable pada penelitian ini dapat dikatakan sudah memiliki reliabilitas konstruk yang baik.

Table 5. R Square Testing

Variable	R- Square
Employee Performance Y	0.665
Motivation Z	0.827

Berdasarkan Tabel 5, diatas, dapat dilihat variable Kinerja Karyawan memiliki nilai R^2 sebesar 0.665 yang berarti 66% variabel kinerja karyawan juga dijelaskan oleh variable yang diteliti. Dan 34% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Lalu untuk variabel motivasi memiliki nilai R^2 sebesar 0.827 yang artinya 82% variabel motivasi dijelaskan oleh variabel yang diteliti dan 18% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dalam hal ini kedua variabel memiliki nilai >0.50 berada di tingkat moderat.

Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Table 6. Direct Effect Test Results

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Information Technology X1 -> Motivation Z	0.383	0.369	0.1131	2.914	0.002
Information Technology X1 -> Employee Performance Y	0.298	0.343	0.173	1.718	0.043

Performance Analysis X2 -> Motivation Z	0.555	0.574	0.130	4.275	0.000
Performance Analysis X2 -> Employee Performance Y	0.386	0.465	0.210	0.183	0.003
Motivation Z -> Employee Performance Y	0.712	0.673	0.206	3.462	0.000

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Teknologi Informasi dengan Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien parameter sebesar 0.298. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil nilai t statistic ($1.718 > 1.65$) dan *p value* ($0.043 < 0.05$). Melalui hasil ini ditunjukkan bahwa **Hipotesis 1 diterima**.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Penilaian Kinerja dengan Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0.386, dan t statistic ($1.835 > 1.65$) dan *p value* ($0.033 < 0.05$). Dengan hasil ini menunjukkan bahwa **Hipotesis 2 diterima**.
- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Teknologi Informasi dengan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0.383, dan t statistic $2.914 > 1.65$ dan *p value* ($0.002 < 0.05$). Dengan hasil ini menunjukkan bahwa **Hipotesis 3 diterima**.
- 4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Penilaian Kinerja dengan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0.555, dan t statistic ($4.275 > 1.65$) dan *p value* ($0.000 < 0.05$). Dengan hasil ini menunjukkan bahwa **Hipotesis 4 diterima**.
- 5) Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0.712, dan t statistic ($3.462 > 1.65$) dan *p value* ($0.00 < 0.05$). Dengan hasil ini menunjukkan bahwa **Hipotesis 5 diterima**.

Uji Mediasi (*Indirect Effect*)

Table 7. Indirect Effect Test Results

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Performance Analysis X2-> Motivation Z -> Employee Performance Y	0.383	0.369	0.1131	2.914	0.002

**Information
Technology X1 ->
Motivation Z ->
Employee
Performance Y**

0.298 0.343 0.173 1.718 0.043

Berdasarkan Tabel 7 diatas, maka didapatkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung pada hipotesis sebagai berikut:

a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Pernyataan ini dibuktikan dengan koefisien sebesar 0.273. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil nilai t statistic lebih besar dari t tabel dengan nilai $1.922 > 1.65$ diikuti dengan nilai p value sebesar $0.027 < 0.05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa **Hipotesis 6 diterima** dan menyatakan bahwa uji mediasi yang dihasilkan merupakan mediasi penuh. Mediasi penuh terjadi Ketika variable mediasi sepenuhnya menjelaskan hubungan antara variable independent dan variable dependen.

b. Hasil penelitian menyatakan bahwa **Hipotesis 7 diterima** dan menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Pernyataan ini dibuktikan dengan koefisien sebesar 0.396. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil nilai t statistic lebih besar dari t tabel dengan nilai $3.534 > 1.65$ diikuti dengan nilai p value sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa uji mediasi yang dihasilkan merupakan mediasi penuh. Mediasi penuh terjadi Ketika variable mediasi sepenuhnya menjelaskan hubungan antara variable independent dan variable dependen.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Teknologi Informasi dengan Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistic sebesar 1.718 dan nilai p value sebesar 0.043, memenuhi syarat ketentuan yang sudah ditentukan. Dengan ini juga menunjukkan bahwa H1 Diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yusman & Suwarsi (2019) yang berjudul "Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan" yang membuktikan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Penilaian Kinerja dengan Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistic sebesar 1.835 dan nilai p value sebesar 0.033, memenuhi syarat ketentuan yang sudah ditentukan. Dengan ini juga menunjukkan bahwa H2 Diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Wilandari *et al.*, (2021) dengan judul "Pengaruh Penilaian Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di PT. Jaya Mandiri Rekabuana, Cilandak" yang menyatakan bahwa Penilaian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Teknologi Informasi dengan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 2.914 dan p value sebesar 0.002, besaran angka ini sesuai dengan syarat yang berlaku dan menunjukkan bahwa H_3 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musran (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja” menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi dan informasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru.

4. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Penilaian Kinerja dengan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan, dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 4.275 dan p value sebesar 0.000. Dengan ini pula menyatakan bahwa H_4 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ainnisya & Susilowati (2018) dengan judul “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan” menyatakan bahwa Penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap Motivasi.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan diterima. Hal ini dibuktikan dengan besaran nilai t statistik 3.462 dan p value sebesar 0.000. Dengan ini menyatakan juga bahwa H_5 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwiansyah & Asteria (2021) dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*” menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

6. Pengaruh Motivasi dalam Memediasi Hubungan Antara Teknologi Informasi dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Teknologi Informasi dan Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 1.922 dan nilai p value sebesar 0.027, yang menunjukkan bahwa H_6 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggraini, (2022) dengan judul Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak), menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan teknologi informasi yang efektif dan dapat meningkatkan motivasi karyawan, motivasi yang tinggi pada akhirnya dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, giat dan lebih inovatif dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

7. Pengaruh Motivasi dalam Memediasi Hubungan Antara Penilaian Kinerja dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja dan Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Dibuktikan dengan dihasilkan nilai t statistik sebesar 3.534 dan p value sebesar 0.000, yang juga menyatakan bahwa H7 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rochmah (2017) dengan judul Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Pariwisata Kota Batu) penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan dapat membuat karyawan merasa bahwa proses penilaian mencerminkan kemampuan dan usaha mereka secara akurat, dan merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Petronesia Benimel, kinerja karyawan tidak dapat dipengaruhi langsung oleh teknologi informasi dan penilaian kinerja tanpa peran motivasi sebagai variabel mediasi; teknologi informasi dan penilaian kinerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H1 dan H2 diterima) serta motivasi (H3 dan H4 diterima), sementara motivasi juga terbukti meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (H5 diterima), dengan motivasi memediasi hubungan teknologi informasi dan kinerja karyawan secara parsial (H6 diterima) serta hubungan penilaian kinerja dan kinerja karyawan secara penuh (H7 diterima), sehingga menegaskan bahwa motivasi menjadi faktor kunci dalam mengoptimalkan pengaruh teknologi informasi dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=534120&val=10503&title=Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=534120&val=10503&title=Pengaruh%20Penilaian%20Kinerja%20Terhadap%20Motivasi%20Kerja%20Karyawan%20Pada%20Hotel%20Cipta%20Mampang%20Jakarta%20Selatan)
- Alannita, N. P. (2017). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi Partisipasi Manajemen, Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6.1(Bali: Universitas Udayana).
- Anggraini, N. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak). *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(4), 315–334. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i4.1189>

- Dwiyansyah, P., & Asteria, B. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 40–48. <https://doi.org/10.55049/jeb.v16i1.248>
- Fahmi, Irham, (2015), *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*, 4(1).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris (Vol. 2). *Universitas Diponegoro*, 2.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Mahyuddin, M., Sulfitra, S., & Rahmadanti, S. (2022). PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. TELKOM AKSES ACEH. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 12(2).
- Musran, Makrus, M., & Wargianto. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA Musran Magister Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2), 1–19.
- R. H Andrey, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 361–370. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22376>
- Ratna, S. D. (2018). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pegawai Pt. Pln (Persero) Area Pelaksanaan Pemeliharaan (Upt)(Unit Pelaksana Transmisi) Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(1), 1-16.
- Rizaldi, F., dan Suryono, B. 2015. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Akuntansi* 4(10).
- Rochmah, D. K. (2017). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Pariwisata Kota Batu)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. (2020). Penelitian kuantitatif . PRISMAKOM (jurnal pengembangan, manajemen, bisnis, keuangan, dan perbankan). , Vol 17. No 1.
- Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan*

R&D / Sugiyono .

Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. (2018). Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun 2012-2016. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 193–200.

Suyanto, M. (2005). *Pengantar teknologi informasi untuk bisnis*. Penerbit Andi.

Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Mandiri Rekabuana Di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 262–269. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i2.8746>

Yusman, G., & Suwarsi, S. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 385–389.